

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
2. Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
3. Terdapat pengaruh negatif signifikan gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap stres kerja pegawai non medis secara parsial.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik menghindar terhadap stres kerja pegawai non medis secara parsial.
8. Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompetisi terhadap stres kerja pegawai non medis secara parsial.

9. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik akomodasi terhadap stres kerja pegawai non medis secara parsial.
10. Terdapat pengaruh negatif signifikan gaya manajemen konflik kompromi terhadap stres kerja pegawai non medis secara parsial.
11. Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi dan kompromi terhadap kinerja karyawan non medis secara simultan.
12. Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi dan kompromi terhadap stres kerja pegawai non medis secara simultan.
13. Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial.
14. Pengaruh secara langsung gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pegawai non medis.
15. Pengaruh tidak langsung gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja karyawan non medis.
16. Pengaruh secara langsung gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pegawai non medis.
17. Pengaruh secara langsung gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pegawai non medis.

18. Pengaruh tidak langsung gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja karyawan non medis.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yaitu:

1. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus menciptakan sebuah kondisi dimana setiap karyawan dapat menggunakan gaya manajemen konflik yang berorientasi pada solusi. Gaya manajemen konflik kolaborasi menjadi yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada gaya manajemen konflik kolaborasi individu menangani konflik dengan cara memperhatikan secara tinggi diri sendiri dan orang lain. Kedua pihak sama-sama menjunjung tinggi kepentingan masing-masing sehingga mengharuskan mereka untuk menggunakan gaya manajemen konflik kolaborasi agar mendapatkan hasil yang sesuai.
2. Meskipun gaya manajemen konflik menghindar bukan merupakan gaya manajemen konflik yang berorientasi pada solusi, namun gaya manajemen konflik menghindar cukup memberi kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai non medis di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pada gaya manajemen konflik ini individu menangani konflik dengan cara memperhatikan secara rendah diri sendiri dan orang lain. Kedua pihak yang berkonflik memilih untuk menghindar dan berharap masalah akan selesai dengan sendirinya. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta perlu mengakomodir penggunaan gaya manajemen konflik menghindar untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diperoleh tujuan organisasi secara maksimal.

3. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus menghilangkan penggunaan gaya manajemen konflik kompetisi pada setiap karyawan dikarenakan gaya manajemen konflik ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerja. Pada gaya manajemen konflik ini individu menangani konflik dengan cara memperhatikan secara tinggi diri sendiri dan memperhatikan secara rendah pihak lain. Gaya kompetisi digunakan untuk memenuhi semua keinginan diri sendiri dan mengorbankan keinginan pihak lain atas perbedaan pandangan yang terjadi antar pihak yang bersangkutan.
4. Untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, maka organisasi harus menciptakan suatu kondisi dimana setiap karyawan dapat menggunakan gaya manajemen konflik kompromi. Pada gaya manajemen konflik ini individu menangani konflik dengan cara memperhatikan secara sedang diri sendiri dan orang lain. Para pihak yang berkonflik lebih mengutamakan kepentingan bersama meski harapan kedua pihak terakomodir secara maksimal.
5. Penggunaan gaya manajemen konflik kompetisi dapat meningkatkan stres kerja. Sehingga untuk menurunkan tingkat stres kerja maka RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus menghilangkan penggunaan gaya manajemen konflik kompetisi pada setiap karyawan.
6. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus melakukan evaluasi secara berkala tentang penerapan gaya manajemen konflik kolaborasi, menghindari, kompetisi, akomodasi, stres kerja dan kinerja untuk mengetahui apakah sudah berjalan dengan baik atau perlu dilakukan perubahan demi kebaikan organisasi dan karyawannya.
7. Kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya meneliti karyawan medis dan penunjang medis atau meneliti

secara keseluruhan termasuk di dalamnya karyawan non medis, karena pada penelitian ini peneliti hanya menjadikan karyawan non medis sebagai objek penelitian.

